



Compte-rendu de la CAP Secrétaires d'administration et de contrôle du Développement Durable

8 avril 2014

Déclaration des élus CFDT

Madame la présidente,

Cette CAP est réunie aujourd'hui pour établir la liste d'aptitude de C en B.

La note générale sur les promotions 2014, parue en juillet 2013, indiquait que seules la PM 130 et la PM 140 devaient être fournies par les services ; or la note spécifique de gestion du 19 novembre 2013 a rajouté une pièce supplémentaire.

Si la fourniture d'un document « établi par l'agent permettant d'identifier rapidement les différents postes occupés et les missions essentielles exercées » nous semble utile pour décrire le parcours professionnel, le curriculum vitae nous paraît totalement inapproprié. En effet, le formalisme du CV fait apparaître des mentions d'ordre privé (situation familiale, parcours scolaire, activités personnelles, etc.). Les responsables de zone de gouvernance des effectifs (RZGE) ne doivent, en aucun cas, utiliser ces informations. Selon la définition du Larousse, un CV rassemble des indications concernant, notamment, l'état civil d'un candidat à un poste. Or la promotion d'un agent ne se fait pas sur un poste mais sur un grade ; le CV est une procédure inadaptée, à proscrire dans la promotion des agents de la fonction publique.

La CFDT propose, pour la prochaine campagne de promotion, que seul le récapitulatif de carrière soit éventuellement fourni, uniquement si l'agent y trouve un intérêt. En aucun cas, un agent ne doit être sanctionné dans son processus de promotion sous prétexte qu'il n'a pas souhaité le fournir.

Un RZGE a reçu en entretien chaque agent classé en numéro 1 par son chef de service pour « enrichir une analyse des candidatures qui ne serait basée que sur le rapport des directeurs ». Certes cette intention est louable, mais aussi révélatrice de la pénurie de postes disponibles : dans cette région 17 propositions, 4 agents classés pour un seul poste !!! On en arrive à des procédés de chasseurs de tête alors qu'il s'agit de reconnaître les compétences professionnelles d'agents de catégorie C qui exercent déjà des missions de catégorie B. La CFDT vous rappelle sa demande d'un plan massif de transformation d'emplois, dans le cadre de la refonte à venir des corps de fonctionnaires.

Nous constatons que nulle part sur le site intranet des RH, ni même dans la rubrique promotion, n'apparaît la « Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique ».

Il est inscrit dans cette charte, tout comme dans l'article 6 de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qu'il ne doit être faite aucune distinction directe ou indirecte entre les fonctionnaires, en raison notamment de leur âge. Cela est même sanctionné pénalement.

Vous inscrivez pourtant, dans les règles de gestion de la liste d'aptitude, que celle-ci s'adresse prioritairement aux agents expérimentés. Qu'entend la DRH par « agents expérimentés » ?

Que doit-on déduire de la promotion 2013, et ce depuis 2010, qui affiche une moyenne d'âge des promus de 57 ans ?? Tout simplement que des agents d'une certaine tranche d'âge ne sont pas proposés par les services. Cette tranche d'âge est celle des moins de 50 ans. C'est discriminatoire et inadmissible ! Quel espoir professionnel renvoie-t-on à cette catégorie d'agents ?

La CFDT ne veut pas entendre l'argument des concours. Les concours ne sont pas du domaine exclusif d'agent que vous estimez « jeunes ». Le suggérer est déjà discriminatoire !

Quand un RZGE justifie de classer en numéro 2, un agent non classé en 2013, déclassant ainsi 2 autres agents déjà classés en 2013, sous prétexte de son ancienneté et de son âge, trouvez-vous cela normal ? Vous nous répondrez certainement non, mais vous lui direz sûrement de ne jamais l'écrire....

Pour conclure, nous souhaitons aborder un sujet qui n'est pas à l'ordre du jour de cette CAP mais qui mérite des réponses de la DRH. Il s'agit du concours professionnel de SACDD CS AG.

Les agents qui pouvaient, avant le NES, prétendre au concours de classe exceptionnelle, vivent ce passage obligé comme un frein dans l'avancement de leur carrière, surtout lorsqu'on constate le peu de postes offerts.

Ce concours a été ressenti par de nombreux candidats comme demandant un investissement très important, par l'épreuve de bachotage et la constitution du RAEP. Cet investissement est disproportionné par rapport à l'enjeu du concours ; en effet la réussite à celui-ci n'oblige à aucune mobilité, aucun changement de poste, c'est uniquement un tremplin pour pouvoir accéder au grade de classe exceptionnelle.

A la lecture du rapport de jury de ce concours, il y a de quoi « tomber par terre ». Avant tout, nous tenions à faire remarquer que celui-ci comportait de nombreuses fautes d'orthographe et de sens. Il est inscrit, concernant l'épreuve orale : « la motivation des candidats en terme d'avenir et des perspectives professionnels a été globalement jugé insuffisamment étayé par le jury. » On l'aura bien compris : c'est le jury qui estimait que les motivations des candidats n'étaient pas assez étayées. De quelles motivations et perspectives parle-t-on ? Il n'existe pas de liste spécifique pour ce grade, puisque les postes offerts au 1^{er} niveau le sont aussi bien aux agents de classe normale qu'à ceux de classe supérieure ; il ne s'agit pas non plus, à ce moment, de passer un oral pour accéder à un poste de classe exceptionnelle. Donc qu'attend-on du candidat ?

Afin de permettre aux agents de progresser, la CFDT vous demande de mettre en ligne la meilleure copie écrite pour l'épreuve de QRC/QCM.

Merci pour votre attention.

Ordre du jour

Liste d'aptitude 2014

Bonifications 2013

Titularisations

Recours sur PFR

Questions diverses

Liste d'aptitude au grade de SACDD Classe Normale

Les critères statutaires sont :

- être fonctionnaire de catégorie C ;
- justifier d'au moins de 9 ans de services publics effectifs au 31 décembre 2014.

Les critères retenus par la CAP sont :

- être proposé par son chef de service et classé par la DREAL ou la MIGT;
- justifier de fonction d'un niveau de responsabilité ou de technicité correspondant à la catégorie B ;
- être AAP1 ou AAP2, SGMP 1^{ère} et 2^{ème} classe.

La date d'effet de la promotion est fixée au 01/01/2014.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Promouvables	12 684	12 375	11 066	10 350	9 004	8 380	9 655	9 022
Proposés	388	375	345	400	421	NC	209	NC
Classement DREAL	72	77	110	120	145	141	175	178
Postes	30	36	66	60	59	59	60	52

DREAL Alsace

Richard OTT DDT 67

DREAL Aquitaine

Josiane JAFFRE..... DDTM 64

Pascal MEDAN DDTM 33

Denise PINAUD..... DREAL

DREAL Auvergne

Colette CHAPSAL DDT 15

DREAL Basse Normandie

Catherine ODOARD DDTM 50

DREAL Bourgogne

Sylvie STEINMETZ DDT 71

DREAL Bretagne

Geneviève HAMARD DDTM 29

Murièle CADRAN DDTM 35

Isabelle HIREL..... MIGT 3

DREAL Centre

Bénédicte DUFFET DDT 28

Patricia VESVRE DDT 36

Pascal GAUTHIER DDT 41

DREAL Champagne Ardennes

Brigitte GEORGEL DREAL

DREAL Corse

Brigitte HOUVENAGHEL DREAL

DREAL Franche Comté

Danielle GIRARDET DDT 25

DREAL Haute Normandie

Josée PALIN DDTM 76

Ile de France

Fabrice ROUSSEAU..... DRIEE

Jacqueline FEUILLET DDT 78

Marie-Christine RUPERAS.... DDT 77

Hors Ministère

Fabienne DI FALCO Agglo Valenciennes

Monique LECONTE Ministère Défense

Georges CARCREFF..... ENIM

Catherine RENAUDEAU..... IFSTTAR

CEREMA

Danielle CHAUVIN..... DTer OUEST

MIGT 8

Magnoleta NOEL DM 971

Roukia MOGNE-MALI DEAL 976

DREAL Languedoc Roussillon

Véronique DUBOIS..... DDTM 30

Didier SEJOURNE DDT 48

DREAL Lorraine

Agnès CHEVAL..... DDT 55

DREAL Midi Pyrénées

Patricia MARCHESIN..... DDT 81

Nicole DUFFAU DDT 65

DREAL Nord - Pas de Calais

Eddie GLOWACKI DIRN

Christine PODEVIN..... DDTM 59

DREAL Pays de la Loire

Brigitte LECRIVAIN..... DIRM NAMO

Réjane BURY DDTM 44

DREAL Picardie

Martine LE BRASSEUR..... DDT 60

DREAL Poitou Charente

Lysiane DENYS DIRECCTE

DREAL PACA

Martine CHAMPIE..... DDT 84

Louise DAGUEBERT Préfecture 05

DREAL Rhône Alpes

Françoise PELISSIER DDT 01

Monique VISENTIN DDT 63

Dominique PLANET DDT 38

VNF

Dominique DRON..... DT Bassin Seine

Annie GANTOIS DT Rhône Saône

Administration Centrale

Dominique SABATHIE..... Cabinet MEDDE-METL

Pierre KERJEAN DGALN

Lajos KULCSAR SG/SPSSI

Hervé DELMER DGPR

Sylvie SIBILLA SG/DRH

Syndicats

Catherine LANGE UNSA

Christine BLANC..... FO

Bonifications 2013

Rappel des principes

Les agents dont la valeur professionnelle a donné satisfaction peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté d'un mois dans la limite de l'enveloppe disponible. Sont exclus de ce dispositif d'attribution de bonification les agents au dernier échelon, soit le 13^e échelon pour les Classe Normale et Classe Supérieure, et le 11^e échelon pour la Classe Exceptionnelle.

Conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, l'enveloppe de mois à distribuer est calculée sur 90 % de l'effectif à prendre en considération (EPC) qui englobe tous les agents évalués d'un même corps, à l'exclusion de ceux ayant atteint l'échelon sommital de leur grade.

Pour 2013, une bonification uniforme d'un mois est attribuée aux agents éligibles ayant donné satisfaction.

Total des agents éligibles : 6 128

Nombre d'agents n'ayant pas donné satisfaction (0 mois de bonification) : 38

Nombre d'agents pouvant bénéficier d'un mois de bonification : 6 088

L'insuffisance de l'enveloppe de mois pour 2013, par rapport au nombre d'agents bonifiables, a conduit la CAP à exclure certains agents du bénéfice de la bonification : 478 agents radiés, 54 agents détachés 14-2 (collectivités territoriales ou établissements publics) 27 agents détachés sans limitation de durée.

Titularisations

3 dossiers ont été étudiés par la CAP. 1 a fait l'objet d'un report de 6 mois et 2 ont été titularisés.

Recours sur PFR

La CAP a traité 20 dossiers pour 2012. 4 agents ont obtenu satisfaction, 5 agents ont obtenu un arrondi au dixième supérieur de leur part résultat, 11 agents n'ont pas obtenu satisfaction.

Pour tout renseignement complémentaire concernant cette session, contacter les élus CFDT :

Odile BULIN **DEAL Réunion**..... **02 62 40 27 07**
odile.bulin@developpement-durable.gouv.fr

Idelma COLLYMORE..... **DDT du Val d'Oise**..... **01 34 25 25 56**
idelma.collymore@val-doise.gouv.fr

